第15講　労働問題②

1　日本の労働問題

①三大雇用慣行〔日本的経営方式〕→グローバル化の下で崩れつつある

A　**終身雇用制**

新規採用すれば，基本的に定年まで解雇しないという慣行。社内教育で従業員を育て，安定雇用を実現する。欧米では中途採用が一般的で，アメリカなどでは不況期にレイオフ〔一時解雇〕がしばしば行われている。

※しかし，日本も1991年のバブル崩壊以後，リストラクチャリング〔事業の再構築〕の一環として人員整理（**解雇**・出向・転籍・早期退職勧奨などによる）が進んでいる。

※**正規雇用者**に加え，弾力性のある**非正規雇用者**を多用する傾向にある。

B　**年功序列（型）賃金**

公務員のように，**学歴別に初任給を決め，その後は勤続年数に応じて定期昇給していく賃金形態の慣行**。終身雇用制を定着させ，従業員の帰属意識を高める。

※しかし近年では，年齢や勤続年数を考慮した生活給よりも，職務の重要性・困難性・責任性にもとづく**職務給**や，職務遂行能力にもとづく**職能給**を重視する風潮が強まっている。そのため，歩合給や**年俸制**など業績を重視した**成果主義**の賃金制をとる企業も多い。

※就業時間についても，**裁量労働制**〔みなし労働時間制〕や**変形労働時間制**（その一種が**フレックスタイム制**），さらには**高度プロフェッショナル制度**の導入が進む。

C　**企業別組合**

欧米や戦前の日本のような職業別や産業別でなく，**企業ごとに労使協調的な労働組合が組織される慣行**。基本的に正規雇用者のみが加入。

※戦後改革期の組織率50％前後を経て，高度経済成長期には35％前後で安定し，成長要因の一つとなった。しかし，1970年代の石油危機後，産業構造の高度化や雇用形態の多様化により低迷し，**現在では組織率20％を下回っている**（約17％）。

※その内訳も大企業や公務員が大きな割合を占め，中小・零細企業の組織率は極めて低い。

〈***Note***〉

②労働環境の現状

A　**労働災害〔労災〕**の増加

労働者災害保険法（1947年）により，**労災保険の保険料は事業主が負担**し，労災が起きた時には療養や費用の給付が受けられるが，「労災隠し」も多発している。

※近年，**ワーク＝ライフ＝バランス**の重要性が強調されている。

あ　時間外労働（とくに**サービス残業**）による**過労死・過労自殺**

い　職場うつ〔メンタルヘルス障害〕

う　テクノストレスなど職業病の問題

え　**ブラック企業**の存在

B　**低い労働分配率**

日本の名目賃金〔貨幣賃金〕は高いが，付加価値から賃金に分配される割合は低く，購買力平価（こうばいりょくへいか）で換算した実質賃金は低い。

C　**完全失業率の上昇**と**有効求人倍率の低下**

労働力人口に占める完全失業者の割合が上昇。ペティ＝クラークの法則による産業構造の高度化（＝**構造的失業**）と，バブル経済崩壊後の“失われた10年”で失業率上昇（＝循環的失業）という二つの主要因がある。

※総務省の労働力調査の数値である完全失業率は，高度経済成長期には２％前後，平成不況時には５％前後だった。

※現在でも，職種・年齢・地域により**雇用のミスマッチ**（＝労働市場で出会えない状態）が発生している。

※無料での職業紹介や職業指導，雇用保険の失業給付などを行う**公共職業安定所〔職安〕**の愛称は**ハローワーク**といい，職業安定法（1947年）にもとづき設置されている。

D　**就職活動〔就活〕**

リクナビのような大手就活サイトを利用し，新規学卒者〔新卒者〕が希望の企業にエントリーシート〔ES〕を送付する方式が定着している。

※インターンシップ〔就業体験〕を含む長期化による学業への影響や，学生の大手志向（しこう）による雇用のミスマッチなど，問題点も多い。

※中卒者だけでなく高卒者の就職も，希望職種の正規雇用者を目指すには厳しいこともあり，大学・短大・専門学校に進みたい若者は多い。

E　**雇用形態の多様化**

正規雇用者（正社員・正職員）以外の，**アルバイト〔パートタイマー〕・派遣労働者・契約社員・契約職員**などの**非正規雇用者**も４割近い。また，少子化による労働人口の減少にともない**定年延長制度・継続雇用制度**が広がり，65歳までの雇用が通常になってきている。

※日系人などの定住**外国人労働者**の待遇改善問題や，不法就労外国人問題もある。2019年４月，新たな在留資格「特定技能」を創設する改正出入国管理法が施行され，外国人労働者の受け入れ拡大を図る。

※少子高齢社会がさらに進むなかで，世代間だけでなく世代内でも**ワークシェアリング**（＝限られた仕事をより多くの労働者で分かち合う）の発想が重要となる。

※業務の**アウトソーシング〔外部委託（いたく）〕**も進み，個人による在宅ビジネス〔SOHO〕もみられるようになった。

F　賃金格差

企業別規模による格差。男女格差は同一労働であれば存在しないことになっている。

※政府により「同一労働同一賃金」の導入が進められている。

G　格差の拡大

2000年代に入り，小泉純一郎内閣（2001～06年）の構造改革により，格差が拡大。「**ワーキングプア**〔働く貧困層〕」「プレカリアート〔不安定な非正規雇用者層〕」「ネットカフェ難民」「派遣切り」などの貧困問題が注目された。

※**フリーター〔フリーアルバイター〕**や**ニート〔NEET〕**も増加。高齢化し，社会問題となっている。

※2015年には青少年雇用促進法が制定された。

③近年の女性労働

労働力人口の40％以上を占めるが，**M字（型）カーブ**を描き，男性との賃金差も大きい。

A　**男女雇用機会均等法**（**1985年制定**，86年施行）

1979年に国連で採択された**女子差別撤廃条約の批准**（ひじゅん）**にともない制定**。男女の役割意識に大きな変化を与えた。

あ　男女雇用機会均等法改正（1997年）

募集・採用面での差別撤廃の規定化，**セクシャル＝ハラスメント〔セクハラ・性的嫌がらせ〕**防止の配慮義務規定など。

い　男女雇用機会均等法再改正（2006年）

セクハラを含む**男女双方への差別禁止に拡大**。身長・体重・体力などによる間接差別規定の導入や，科料（かりょう）（軽い刑事罰）など制裁処置の強化。

B　**男女共同参画**（さんかく）**社会基本法**（**1999年制定**，2000年施行）

男女が対等の構成員として社会に参画する理念を明確にした法。性差別解消や，家庭生活と地域活動の両立などを提唱。

C　**育児・介護休業法**（1995年制定，99年施行）

あ　**育児休業法**（1991年制定，92年施行）

男女労働者に，子どもが満１歳になるまで**育児休業**を取る権利を認めた法。

※休業中の所得保障や罰則規定がないなどの問題あり。

い　**育児・介護休業法**（1995年）

育児休業法を**介護休業**にも拡大。事業主には休業中の所得保障義務はないので，雇用保険法を改正して対応。

う　育児・介護休業法改正（2009年）

「育休切り」防止への取り組みとして，労働局の申告に従わない場合の企業名公表措置もある。また，介護休暇も新設された。

※休業取得率の低い男性労働者の取得促進が大きな課題。

D　女性活躍推進法（2015年制定，16年施行）

「一億総活躍社会」を掲げる安倍晋三内閣が制定した，10年間の時限立法。

〈 ***Note*** 〉

第 15 講　経済分野確認テスト

1 「日本的経営方式」ともよばれる，三大雇用慣行としてふさわしくないものを選べ。

①終身雇用制　②年功序列型賃金　③企業別組合　④ショップ制

2 近年の日本で拡大してきた賃金形態としてふさわしくないものを選べ。

①職務給　②職能給　③年俸制　④日給制

3 「みなし労働時間制」のことを別名で何というか？

①裁量労働制　②フレックスタイム制
③サービス残業制　④変形労働時間制

4 2019 年現在の労働組合の組織率としてふさわしいものを選べ。

① 10％未満　②約 17％　③約 40％　④ 70％以上

5 日本の労働環境の現状としてふさわしくないものを選べ。

①低い労働分配率　②就職活動の活発化
③ワーク＝ライフ＝バランスの徹底　④サービス残業の横行

6 非正規雇用者としてふさわしくないものを選べ。

①アルバイト〔パートタイマー〕　②ニート〔NEET〕
③派遣労働者　④契約社員

7　年収が低い「働く貧困層」をカタカナで何というか？

①フリーター　　②メンタルヘルス
③ワーキングプア　　④ワークシェアリング

8　「性的嫌がらせ」をカタカナで何というか？

①セクハラ　②パワハラ　③モラハラ　④アカハラ

解答

1	④	2	④	3	①	4	②	5	③
6	②	7	③	8	①				